



Revue Interventions économiques

Papers in Political Economy

44 | 2012

Économie politique du Québec contemporain. Une perspective sectorielle

Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction

Sectoral Dynamics and Labour Relations: The Case of the Quebec Construction Industry

Pier-Luc Bilodeau



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1503>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.1503

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Pier-Luc Bilodeau, « Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 44 | 2012, mis en ligne le 01 novembre 2011, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1503> ; DOI : 10.4000/interventionseconomiques.1503

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction

Sectoral Dynamics and Labour Relations: The Case of the Quebec Construction Industry

Pier-Luc Bilodeau

Introduction

- 1 Au Québec comme ailleurs, de nombreux problèmes sociaux liés au travail et à l'emploi découlent de particularités sectorielles et ne peuvent être saisis et éventuellement résolus qu'à cette échelle. En matière de relations du travail, cela est particulièrement évident dans certains secteurs faisant l'objet d'une réglementation particulière, complémentaire ou substitutive à celle du régime général du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).
- 2 Depuis 1968, l'industrie québécoise de la construction fait l'objet d'un tel régime particulier, hybride unique et proprement québécois entre un régime général d'inspiration américaine et une législation d'inspiration européenne sur l'extension juridique des conventions collectives. C'est à une présentation de ce régime de relations du travail, de sa naissance et de son évolution que nous consacrons le présent article. Pour ce faire, nous mettrons également en lumière les facteurs qui ont conduit le législateur à mettre en place un cadre institutionnel mieux adapté aux besoins des acteurs patronaux et syndicaux ainsi qu'aux traits particuliers de cette industrie caractérisée par une instabilité de l'activité productive dont découle une insécurité économique pour plusieurs intervenants.
- 3 Notre exposé est structuré en quatre parties. La première et la seconde visent à mettre en relief les dynamiques socio-économiques sectorielles et provinciales qui ont contribué à la mise sur pied du régime à l'étude. Nous nous y intéressons d'abord à l'industrie de la

construction et à la nature de l'activité productive qui y a cours puis aux particularités du syndicalisme québécois. La troisième partie de notre exposé porte sur l'évolution du cadre institutionnel des relations du travail dans la construction, de la fin du dix-neuvième siècle aux années quatre-vingt-dix. La quatrième et dernière partie porte, quant à elle, sur le régime en place et les relations du travail entre les parties depuis les importantes réformes de 1993 et 1995.

- 4 L'originalité de cet article réside, selon nous, dans son caractère synthétique. Un tel exposé du régime dans sa forme contemporaine et de son histoire n'est en effet disponible, pour l'heure, qu'en langue anglaise (Charest, 2003), ou, de façon plus ciblée, dans certains rapports publics (Lesage *et al.*, 2005; Sexton, 2010). Compte tenu de l'espace qui nous est imparti, la limite majeure de cette contribution réside évidemment dans les choix qui ont dû être effectués parmi les faits saillants d'un régime riche de plus de quarante ans d'évolution¹.

L'industrie de la construction

- 5 Suivant une tradition bien établie dans le champ des relations industrielles (Dunlop, 1961; Somers (dir.), 1980; Voos (dir.), 1994; Charest, 2003 et Weil, 2005) qui remonte aux économistes institutionnalistes du travail (Commons, 1904 et 1909), il convient de s'attarder aux caractéristiques de l'industrie de la construction afin de mieux comprendre la mise en place du régime encadrant aujourd'hui les relations du travail dans ce secteur au Québec.
- 6 Selon la définition du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), la construction « comprend les établissements dont l'activité principale est la construction, la réparation et la rénovation d'immeubles et d'ouvrages de génie civil, et le lotissement et l'aménagement de terrain. ». Les biens produits par ces établissements et les conditions économiques de leur production varient en fonction des logiques d'investissement des donneurs d'ouvrage qui peuvent être des ménages (résidences unifamiliales), des gouvernements (routes, écoles, hôpitaux, etc.) ou des entreprises privées (usines, édifices à bureaux, centrales hydroélectriques, etc.). La nature de ces biens fait de l'industrie de la construction un secteur d'activité névralgique pour l'économie québécoise, contribuant en 2010 pour 14 % de son produit intérieur brut (PIB) avec 46 milliards de dollars d'investissement en immobilisations et générant directement plus de 230 000 emplois (CCQ, 2011).
- 7 Cette industrie se démarque surtout par la singularité des activités qui y sont réalisées. Dans la plupart des cas, la production d'immeubles et d'ouvrages de génie civil répond aux exigences particulières d'un donneur d'ouvrage et doit habituellement se faire à pied d'œuvre, c'est-à-dire sur le site même où sera consommé le produit. Ces deux caractéristiques ont d'importantes conséquences pour l'organisation de la production et par là, du travail et de l'emploi.
- 8 La faible standardisation des travaux de construction fait généralement obstacle au développement de procédés industriels de production. La main-d'œuvre de cette industrie présente donc un niveau de qualification très supérieur à la moyenne des emplois manuels et l'organisation du travail y est, dans une large part, déterminée par les métiers et leur champ de compétence respectif. De même, le faible investissement en capital, sauf dans le cas des entreprises opérant de la machinerie lourde ou des grues,

favorise la multiplication de très petites entreprises spécialisées. En effet, des 24 697 employeurs recensés en 2010, 82 % (20 249) emploient cinq salariés ou moins (CCQ, 2011 : tableau B-2).

- 9 En plus d'être conçus sur mesure, la plupart des projets de construction doivent être réalisés à pied d'œuvre. Les chantiers se succèdent donc pour les entreprises et leurs salariés, qui doivent combiner les contrats à durée déterminée afin d'accumuler un revenu annuel. Par sa nature, cette industrie condamne donc sa main-d'œuvre à la précarité d'emploi et à l'insécurité du revenu (Picard et Sexton, 1990). Cette caractéristique est déterminante pour le syndicalisme des salariés de la construction, qui accorde une très grande importance à l'emploi des membres. Pour ajouter à ce qui précède, les travaux de construction sont souvent sensibles aux conditions climatiques, le niveau d'activité variant d'une saison à l'autre, de façon plus marquée au Québec qu'ailleurs².
- 10 Compte tenu de ce qui précède, la réalisation d'un immeuble ou d'un ouvrage de génie civil nécessite, à chaque fois, la coordination de nombreux intervenants tout au long d'une chaîne logistique s'étendant des bailleurs de fonds privés ou publics aux salariés effectuant les travaux de finition sur le bâtiment livré. Le processus de construction comporte habituellement trois étapes (Gould, 1997 : 28-50). Lors de la préconstruction, un architecte ou une firme de génie-conseil procède à la conception esthétique et technique du produit et le donneur d'ouvrage prépare ou fait préparer les appels d'offres en fonction des besoins d'équipement, d'expertise et de main-d'œuvre. L'étape de l'approvisionnement et des appels d'offres permet ensuite de conclure les contrats liant le donneur d'ouvrage aux entrepreneurs sélectionnés ainsi qu'aux fournisseurs de matériaux. Une fois ces deux étapes complétées, le véritable travail de construction débute sous la direction d'un entrepreneur général qui accorde, la plupart du temps, la réalisation de certains travaux en sous-traitance à des entrepreneurs spécialisés qui peuvent eux-mêmes recourir à la sous-traitance.

Figure 1 : Les étapes de réalisation d'un projet de construction (bâtiment)

1. Excavation	C																LI
2. Fondation	O																V
3. Montage des structures	M																R
4. Couverture	M																A
5. Murage	A																I
6. Mécanique	N																S
7. Électricité	D																O
8. Finition	E																N

Légende	
	Conception
	Approvisionnement et appels d'offres
	Construction

Source : Gould (1997 : 36)

- ¹¹ Les différentes étapes de production exposées à la figure 1 sont réalisées successivement et leur interdépendance rappelle les modèles de production en « flux tendu » (Durand,

2004). Des tâches spécifiques sont associées à chacune de ces étapes et les métiers et occupations doivent donc intervenir à différents moments du processus. Une fois la construction complétée, l'immeuble ou l'ouvrage de génie civil peut être livré au donneur d'ouvrage.

- 12 L'insécurité économique est donc le lot des salariés et des employeurs de l'industrie de la construction, leurs revenus étant liés aux conditions économiques ainsi qu'à leur capacité à cumuler les contrats. Pour les donneurs d'ouvrage et entrepreneurs généraux, ce sont les risques associés aux multiples transactions marchandes, aux aspects techniques et opérationnels d'un projet ainsi qu'à l'encadrement institutionnel et aux nombreux tiers directement ou indirectement intéressés (État, opinion publique, groupes de pression, etc.) qui constituent une préoccupation constante (Miller et Lessard, 2001 : 438-439), ce qui explique le recours à certaines pratiques assurantielles, licites ou non (Ichniowsky et Preston, 1989), ainsi qu'à divers moyens pour sanctionner le non-respect des délais convenus (Applebaum, 1999 : 43-45).
- 13 Comme nous le verrons plus loin, les caractéristiques exposées, sources d'insécurité économique et de risque pour les acteurs de la construction, contribuent à expliquer la mise sur pied du régime de relations du travail propre à cette industrie au Québec. Celles-ci sont toutefois insuffisantes et il importe d'aborder une autre source d'explication : le syndicalisme dans l'industrie de la construction.

Deux syndicalismes dans la construction au Québec

- 14 La nature de l'industrie de la construction ne peut, à elle seule, expliquer la mise en place d'un régime particulier de relations du travail. Sinon, comment justifier l'originalité du Québec en la matière, les législateurs du reste du Canada ayant, quant à eux, choisi de maintenir l'industrie de la construction dans le champ juridictionnel du régime général en vigueur (CCQ, 2006)? Une seconde source d'explication s'impose donc et celle-ci réside dans l'histoire du syndicalisme québécois.
- 15 Depuis près d'un siècle, le Québec se distingue du reste du Canada et des États-Unis par la coexistence, dans son industrie de la construction, de deux traditions syndicales très différentes : le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel. Cette dualité a entraîné, au fil des ans, certaines conséquences pour le développement des relations du travail et de leur encadrement.
- 16 À la fin du dix-neuvième siècle, des unions américaines (ou « internationales ») affiliées à l'*American Federation of Labor* s'implantent en sol québécois afin d'organiser les salariés de la province au sein de sections locales rattachées à une structure regroupant aussi celles du reste du Canada et des États-Unis. Ces organisations, qui regroupent des salariés sur la base de leur appartenance à un métier, pratiquent la négociation de conventions collectives conclues avec les employeurs et mises en œuvre par le recours à des moyens de pression tels que la grève. Ces unions s'implantent surtout à Montréal, notamment auprès d'employeurs anglophones faisant des affaires dans le reste du Canada et aux États-Unis (Rouillard, 2004 : 28).
- 17 À partir des années dix, en réaction à la « menace socialiste et maçonnique » que constituent les unions internationales, le clergé francophone supporte le développement d'un syndicalisme regroupant exclusivement des salariés catholiques dans différentes industries et sur une base régionale (Rouillard, 2004 : 50). Cette forme de syndicalisme,

portée par la Confédération des travailleurs catholiques du Canada³, a plus de succès en milieu rural et dans les zones urbaines de moindre importance. Sa croissance est en partie due à l'appui soutenu du clergé, notamment par le biais de la fameuse « clause à Monseigneur », favorisant l'embauche de salariés membres des syndicats catholiques pour la construction des bâtiments religieux, dans une province et à une époque où le clergé assume de nombreuses fonctions aujourd'hui assumées par l'État, notamment en matière d'éducation, de santé et de services sociaux (Delagrave et Pilon, 2009 : 7-8).

- 18 Ces deux types de syndicalisme coexistent toujours dans l'industrie de la construction. Le syndicalisme de métier est aujourd'hui pratiqué par deux organisations, la FTQ-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction-International (CPQMC-I). Le CPQMC-I a été fondé en 1964 par le *Building and Construction Trades Department* de l'AFL-CIO⁴, dont les sections locales d'unions internationales ont quitté les rangs de la FTQ en 1980. Cette dernière est aujourd'hui composée d'anciennes sections locales ayant rompu les liens avec leur maison-mère américaine⁵. Le syndicalisme industriel s'incarne quant à lui dans la Fédération de la construction de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction) ainsi que dans deux autres organisations, fondées au cours des années soixante-dix, par des dissidents de cette dernière, soit la CSD-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC).
- 19 Bien que s'étant implantés originalement dans des zones géographiques distinctes, les unions internationales et les syndicats catholiques sont, depuis la fondation des seconds, en concurrence pour l'adhésion des salariés et, dans le cas spécifique de la construction, pour le placement de leurs membres sur les chantiers. Cette concurrence donne parfois lieu à des affrontements sur le terrain qui culminent, nous le verrons, au moment des nombreuses mises en chantiers des années soixante et soixante-dix.

L'encadrement des relations du travail et son évolution

- 20 Jusqu'en 1934, les rapports collectifs du travail au Québec font l'objet d'un encadrement somme toute minimal. Seule la *Loi des différends ouvriers de Québec* (S.Q. 1901, c. 31), qui favorise la conciliation de certains conflits de travail et la *Loi des syndicats professionnels* (S.Q. 1924, c. 112), qui confère le statut de contrat civil à la convention collective négociée par un syndicat reconnu, fixent certaines règles spécifiques pour la pratique du syndicalisme et de la négociation collective (Verge, Trudeau et Vallée, 2006 : 37). Ces lois sont d'ailleurs surtout utilisées par les syndicats catholiques, les unions internationales s'opposant généralement à l'intervention de l'État dans les relations du travail et préférant conclure des *gentlemen's agreements*⁶ avec les employeurs (Rouillard, 2004 : 64-65).

La construction sous le régime des décrets (1934-1968)

- 21 Le 20 avril 1934, l'Assemblée législative du Québec sanctionne la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail* (S.Q. 1934, c. 56)⁷. Cette loi, d'inspiration européenne et supportée par les syndicats catholiques, doit permettre, en cette période de crise économique, de sortir les conditions de travail de la concurrence inter-entreprises et favoriser l'implantation du syndicalisme (Hébert, 1963; Rouillard, 2011 : 12). Pour ce faire, elle habilite le gouvernement, sur demande des parties signataires, à étendre par décret certaines conditions de travail contenues dans une convention

collective à l'ensemble des milieux de travail d'une industrie et d'une zone géographique données, que les salariés y soient syndiqués ou non (Morin, Brière, Roux et Villaggi, 2010 : 717-743).

- 22 La loi étant conçue pour des secteurs composés de petites entreprises soumises à une forte concurrence, il n'est pas surprenant que des syndicats et des associations patronales de la construction demandent l'extension juridique de leurs conventions collectives et ce, dès les premiers mois suivants son entrée en vigueur (Hébert, 1963 : 151-152 et 156-160; Rouillard, 2011 : 22). Les décrets, régionaux pour la plupart, portent d'abord sur les salaires et les heures de travail, mais prévoient rapidement d'autres règles, notamment en matière de qualification professionnelle de la main-d'œuvre. L'application (surveillance et recours) de ces normes du travail sectorielles est confiée à un comité paritaire composé des parties signataires de la convention collective extensionnée. En 1967, l'industrie de la construction est visée par une quinzaine de décrets régionaux multimétiers et par quatre décrets provinciaux visant des métiers spécifiques, en raison de la mobilité des salariés ou des structures syndicales. (Hébert, 1971 : 87-89).

La crise des années soixante

- 23 Les années soixante voient le Québec accéder à la modernité avec la Révolution tranquille. Le développement de l'État-providence, de l'activité économique ainsi que des capacités énergétiques de la province nécessite la mise en chantier de nombreux immeubles, d'infrastructures routières et d'installations hydroélectriques. En relations du travail, cette manne pour l'industrie de la construction s'accompagne toutefois de conflits, en raison des traits essentiels de l'activité productive, des rivalités intersyndicales ainsi que d'un encadrement institutionnel (régime général et régime des décrets) inadéquat (Hébert, 1971 : 93-95).
- 24 Les nombreux chantiers de grande envergure entrepris créent, à cette époque, un « marché du travail provincial » dans un secteur où, encore aujourd'hui, la mobilité interrégionale est relativement limitée, sauf pour quelques métiers et occupations. Cette mobilité accrue des salariés se heurte toutefois à deux obstacles importants, qui ont pour effet d'amplifier la conflictualité des relations du travail dans la construction.
- 25 D'une part, la disparité des règles régionales en matière de qualification de la main-d'œuvre et l'autorité des comités paritaires pour l'émission de certificats de compétence favorisent la mise en place d'un certain protectionnisme régional de l'emploi et les examens de qualification sont utilisés pour limiter l'accès des salariés d'autres régions aux chantiers, ce qui n'est pas sans causer des frustrations⁸ (Hébert, 1971 : 94; Delagrave et Pilon, 2009 : 24). Cette disparité interrégionale ne contribue par ailleurs en rien à la réduction des conflits de compétence entre les différents métiers⁹.
- 26 D'autre part, l'importance des projets de construction entrepris à Montréal et dans plusieurs régions éloignées de la métropole fait en sorte que la mobilité des membres de la FTQ et de la CSN ne corresponde plus au découpage géographique d'antan, qui permettait d'éviter, du moins la plupart du temps, les affrontements intersyndicaux. Ceux-ci se multiplient donc sur les chantiers de la province et vont parfois jusqu'à nécessiter l'intervention des forces policières (Mireault, 1989 : 606-607). Cette situation est alimentée par les règles du régime général de rapports collectifs du travail prévu dès 1944 dans la *Loi des relations ouvrières* (S.Q. 1944, c. 162a) puis, à partir de 1964, dans le *Code du travail*. La nature monopolistique de la représentation syndicale prévue dans ce régime

est alors utilisée, en plus de la négociation de clauses d'atelier fermé¹⁰, pour exclure le syndicat rival d'un chantier donné (Hébert, 1971 : 86; Delagrave et Pilon, 2009 : 28-32).

- 27 S'ajoute à ce qui précède le fait que la seconde moitié des années soixante soit marquée, dans la construction comme ailleurs, par une augmentation du militantisme syndical et des affrontements entre employeurs et syndicats au sujet des conditions de travail (Trudeau, 2004 : 31). Plusieurs grèves sont ainsi déclenchées pour supporter des revendications syndicales, notamment en matière de salaires, de fonds de retraite et de sécurité d'emploi (Rouillard, 2004 : 207).
- 28 Face aux violences observées au cours des derniers mois ainsi qu'à la paralysie de nombreux chantiers, d'un bout à l'autre de la province, le cadre institutionnel en place se révèle profondément inadéquat. L'incapacité de ce dernier à limiter les affrontements intersyndicaux, à fournir plus de sécurité économique aux salariés et à assurer un niveau de paix industrielle satisfaisant pour les entrepreneurs et les donneurs d'ouvrage (dont le gouvernement du Québec) font apparaître la nécessité d'un régime particulier adapté aux conditions particulières de l'industrie de la construction. C'est à ces multiples conflits que tente de s'attaquer le gouvernement unioniste de Daniel Johnson, d'abord avec la mise sur pied d'un comité d'étude paritaire (Mireault, 1990 : 606-607), puis avec le dépôt de son projet de *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* (L.Q. 1968, c. 45), mieux connu sous le nom de « *Bill 290* ».

Le *Bill 290* (1968-1993)

- 29 À la suite de la sanction, le 18 décembre 1968, du *Bill 290* : « l'industrie de la construction [est] désormais régie par des décrets provinciaux ou régionaux, négociés pour le compte des salariés et des employeurs par des associations représentatives »¹¹. Cette nouvelle loi met donc sur pied un régime sectoriel de rapports collectifs du travail traitant des associations représentatives, de la négociation collective, de l'extension juridique et du décret sur les conditions de travail¹². Il exclut, de ce fait, l'industrie de la construction des champs d'application respectifs du *Code du travail* et du régime des décrets de convention collective (Hébert, 1977 : 19)¹³.
- 30 Le *Bill 290* encadre, sur l'ensemble du territoire québécois, les relations du travail associées aux « travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification et de démolition de bâtiments et d'ouvrages de génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'œuvre, y compris les travaux préalables d'aménagement du sol »¹⁴. Le législateur exclut toutefois du champ d'application les travaux effectués sur une exploitation agricole de petite taille ou par les salariés permanents d'un employeur dont l'activité principale n'est pas la construction¹⁵.
- 31 Le régime prévoit l'extension juridique, par décret gouvernemental, de conventions collectives régionales ou provinciales négociées par des associations patronales et syndicales composées d'employeurs « dont l'activité principale est d'effectuer des travaux de construction »¹⁶ et de salariés de la construction. Les conditions de travail sont ainsi fixées pour une période d'une à trois années. Le *Bill 290* établit les critères de représentativité des associations¹⁷ et encadre la négociation ainsi que le recours à la conciliation ou aux moyens de pression économiques¹⁸. Il prévoit également les modalités de l'extension juridique de la ou des conventions collectives négociées¹⁹ de même que de l'éventuelle modification du décret. Contrairement à la situation qui prévaut jusqu'alors,

ce dernier reprend la convention collective dans son intégralité²⁰ et doit viser l'ensemble des métiers et emplois de la région ou de la province²¹.

- 32 À l'exception des conditions de travail ne concernant que les parties signataires de la convention collective, lesquelles font l'objet d'une procédure de règlement des griefs, l'application du décret est d'abord confiée à la Commission du salaire minimum puis, à partir de 1971, à la Commission de l'industrie de la construction (CIC). Cet organisme, apparenté aux comités paritaires, est administré par un conseil de quatorze membres, dont six nommés par les associations syndicales reconnues (CSN et FTQ), six par les associations patronales reconnues, un par le ministre du Travail ainsi qu'un président, nommé conjointement et à l'unanimité ou, à défaut, par le même ministre²².
- 33 Au cours de ses premières années d'existence, certains éléments majeurs du régime s'ajoutent ou se précisent. En 1970, la négociation collective devient provinciale et un seul décret est étendu à l'ensemble de l'industrie québécoise (Delagrave et Pilon, 2009 : 49-52). Les disparités interrégionales sont donc en voie de résorption. Les rivalités intersyndicales sont également jugulées par l'instauration, en 1972, de l'adhésion obligatoire des salariés à l'association reconnue de leur choix (CSN, FTQ ou CSD). Dès 1975, ce choix peut d'ailleurs s'exprimer tous les trois ans, lors d'un vote d'allégeance (CCQ, 2007). Enfin, dans le but de favoriser la conclusion d'ententes négociées, le législateur établit, dès 1973, le principe de majorité pour la signature d'une convention collective, retirant ainsi à la CSN-Construction le droit de veto dont elle dispose depuis 1968²³.
- 34 D'autres amendements sont adoptés dans la foulée du rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction (Commission Cliche). La Commission de l'industrie de la construction (CIC) est ainsi remplacée par l'Office de la construction du Québec (OCQ), un organisme indépendant des parties, dirigé par trois membres nommés par le gouvernement du Québec. C'est aussi à cette période qu'est créée l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), nouvel agent patronal unique aux fins de négociation collective. Enfin, en ce qui a trait plus spécifiquement aux activités syndicales, certaines pratiques, dont l'étiquette syndicale²⁴, sont interdites et la fonction de délégué de chantier est plus étroitement encadrée afin d'empêcher des abus révélés dans le rapport Cliche (Cliche *et al.*, 1975 : 31-41 et 43-49).
- 35 En 1974, le gouvernement acquiert le pouvoir de prolonger, d'abroger ou de modifier le décret « si l'intérêt public l'exige et en l'absence d'une autre solution »²⁵. Cet amendement s'ajoute donc à certains de ceux mentionnés plus tôt pour entraîner une véritable tutelle étatique du régime et des relations du travail. En effet, de 1975 à 1995, l'État intervient à une vingtaine de reprises pour prolonger le décret en vigueur, fixer les conditions de travail ou suspendre le droit de grève et de lock-out (Le marché du travail, 1995b)²⁶.
- 36 Depuis 1986, la loi instituant le régime particulier mis en place avec le *Bill 290* est intitulée *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20). De 1968 à 2011, il a été visé par quarante-neuf interventions législatives (Morin, Brière, Roux et Villaggi, 2010 : 1815-1832²⁷). C'est à sa forme contemporaine que nous consacrons la quatrième et dernière partie de notre exposé.

La construction sous le régime de la *Loi R-20* (1993-2012)

- 37 Depuis 1968, certains éléments du régime de relations du travail de l'industrie québécoise de la construction ont été modifiés, notamment en ce qui a trait aux parties et aux modalités de la détermination des conditions de travail. Dans cette quatrième partie, nous présentons le régime en vigueur depuis les réformes majeures du milieu des années quatre-vingt-dix ainsi que certains faits saillants des relations du travail de cette période.

Un champ d'application en recul

- 38 Le découpage effectué par le législateur pour établir le champ d'application du *Bill 290* limite celui-ci à la réalisation des travaux et exclut des relations du travail tout intervenant qui n'est pas un employeur professionnel, un salarié de la construction ou une association représentant ceux-ci. En visant ainsi l'ensemble des employeurs et des salariés de l'industrie, le législateur cherche à sortir les conditions de travail de la concurrence entre les entreprises. Ce faisant, il impose dans une certaine mesure une contrainte aux donneurs d'ouvrage (ménages, organismes publics et entreprises) qui demeurent libres dans le choix des entrepreneurs sélectionnés pour la réalisation des travaux, mais doivent assumer les coûts des conventions collectives.
- 39 Depuis plusieurs années, sous la pression des donneurs d'ouvrage, une part croissante des activités comprises dans le champ d'application du *Bill 290* en a été exclue, permettant à certains d'entre eux de faire appel à des entreprises et des salariés « hors construction » et parfois non-syndiqués pour la réalisation de travaux. Depuis quarante ans, cette déréglementation a essentiellement suivi deux voies, soit l'exclusion de travaux effectués pour le compte de donneurs d'ouvrage spécifiques et l'exclusion partielle des travaux de « machinerie de production ».
- 40 En comparaison avec le texte original du *Bill 290*, qui n'exclut du champ d'application du régime que les travaux de construction effectués sur une exploitation agricole de petite taille ou par les salariés permanents d'entretien d'un employeur autre qu'un employeur professionnel, les articles 19 et 19.1 de la version actuelle de la *Loi R-20* prévoient une quinzaine d'exclusions ayant pour but d'« alléger le fardeau des propriétaires et des corporations publiques »²⁸ ciblés. Ces exclusions portent notamment sur les travaux effectués par les salariés permanents de certaines organisations publiques (municipalités, Hydro Québec) et privées (entreprises minières et forestières).
- 41 Adopté en 1993, le projet de loi 142 prévoit une réorganisation substantielle du régime de la *Loi R-20*. En plus de fractionner l'industrie en quatre secteurs, soit le « génie civil et voirie », l'« industriel », l'« institutionnel-commercial » et le « résidentiel », le législateur reconnaît le statut exceptionnel réclamé depuis plusieurs années par l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ) et ajoute les travaux effectués sur des bâtiments résidentiels de huit logements et moins aux exclusions de l'article 19 de la loi. Ce geste, qui provoque la colère des salariés et de leurs organisations syndicales, donne lieu à des grèves, à des manifestations, à l'intimidation de députés libéraux ainsi qu'à un incendie et une alerte à la bombe aux bureaux de l'APCHQ (Delagrave et Pilon, 2009 : 165). Élu dans les mois suivants, le gouvernement du Parti

québécois réintroduit, dès 1995, les travaux résidentiels dans le champ d'application de la *Loi R-20*, mais en exclut plusieurs travaux de rénovation résidentielle²⁹.

- 42 Le désassujettissement des travaux de « machinerie de production », c'est-à-dire l'installation, l'entretien et la réparation de certains équipements installés dans les bâtiments industriels (ex. convoyeur) et les ouvrages de génie civil (ex. turbines d'un barrage hydroélectrique), est l'objet de controverses majeures depuis les années soixante-dix. C'est, en effet, à la suite d'une décision du commissaire de l'industrie de la construction précisant le statut d'employeur professionnel³⁰, que ces travaux, originellement compris dans le champ d'application du *Bill 290*, deviennent l'objet d'une concurrence entre des entreprises régies et non régies par le régime de relations du travail de la construction. En 2002, en réponse aux pressions exercées depuis plusieurs années par les associations syndicales et patronales de la construction, le ministre du Travail mandate un comité afin de trouver une solution consensuelle. Celui-ci propose un réassujettissement des travaux majeurs tout en prévoyant certaines exemptions, notamment pour les fabricants et les utilisateurs de la machinerie (Mireault, *et al.*, 2002). La réécriture de la proposition et son insertion dans le *Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la qualification professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R.R.Q., c. R-20, r.1) ouvrent toutefois la porte à une interprétation restrictive, adoptée en 2008 dans deux décisions du Commissaire de l'industrie de la construction³¹ et confirmée par la Cour supérieure du Québec en 2009³². À l'heure actuelle, les donneurs d'ouvrages disposent donc d'une grande liberté de choix dans le recours ou non à des entreprises régies par la *Loi R-20*, pour une activité qui représenterait, selon les meilleures estimations (2009), près de 80 % des dépenses en immobilisation et près des deux tiers des heures effectuées dans le secteur industriel (Mireault et Lemieux, 2010; Sexton, 2010).
- 43 Ces voies de dérèglementation ont des effets différents sur le régime de relations du travail. Alors que la première réduit simplement la portée de la *Loi R-20* en y retranchant des activités, la seconde en limite les effets en plaçant les employeurs soumis aux règles du régime et aux conditions de travail prévues dans les conventions collectives en concurrence avec d'autres qui ne supportent pas les mêmes contraintes. De façon plus générale, les désassujettissements successifs auraient eu pour effet de faire passer la portée réglementaire du régime à l'étude de près de 75 % des travaux de construction effectués au Québec au début des années soixante-dix à un peu plus de 50 % aujourd'hui (Delagrave et Pilon, 2009 : 214).

Un régime tripartite

- 44 Les représentants patronaux et syndicaux sont au cœur du régime de la *Loi R-20* comme de tout régime de relations du travail. Dans l'industrie de la construction, un tiers, la Commission de la construction du Québec (CCQ), assume également des responsabilités importantes, complémentaires à celles assumées par les parties.

Les associations syndicales

- 45 Contrairement à la représentation syndicale monopolistique prévue par les régimes généraux de rapports collectifs du travail en vigueur au Canada et aux États-Unis (dont celui du *Code du travail*), la *Loi R-20* prévoit un syndicalisme pluraliste, mais obligatoire. Les salariés de la construction sont ainsi tenus d'adhérer à l'une des cinq associations

représentatives reconnues (CSD-Construction, CSN-Construction, CPQMC-I, FTQ-Construction ou SQC)³³. L'allégeance syndicale de ces derniers peut être changée ou confirmée lors d'un scrutin se tenant tous les quatre ans³⁴ ou, sur décision de la Commission des relations du travail (CRT), à la suite d'un manquement des représentants syndicaux à leur obligation de juste et loyale représentation³⁵.

- 46 Conséquence probable d'une moindre déqualification du travail, le syndicalisme de métier demeure dominant dans la construction alors qu'il a cédé le pas au syndicalisme industriel dans la plupart des autres secteurs. En effet, la FTQ-Construction et le CPQMC-I regroupent près de 70 % des salariés couverts par le régime de relations du travail de l'industrie québécoise de la construction.

Tableau 1 : Représentativité des organisations syndicales (CCQ, 2009)

Associations	Représentativité lors du scrutin syndical de 2009
CSD-Construction	14,1 %
CSN-Construction	10,6 %
CPQMC-I	26,1 %
FTQ-Construction	42,9 %
SQC	6,3 %

Source : CCQ (2009).

- 47 Bien que les associations représentatives assument la représentation des salariés aux fins de négociation collective et d'administration du régime et de la CCQ, la représentation quotidienne des salariés revient aux syndicats qui leur sont affiliés. Lorsqu'ils choisissent leur allégeance, les salariés adhèrent donc à un syndicat de métier (CPQMC-I et FTQ-Construction) ou à un syndicat industriel régional (CSN-Construction) ou provincial (CSD-Construction et SQC), qui les représente sur les chantiers et aux fins d'application des conventions collectives ou des règles de qualification professionnelle. Malgré le pluralisme reconnu à l'échelle du régime, certains de ces syndicats regroupent une très forte majorité des salariés au sein d'un métier. C'est notamment le cas des sections locales d'unions de chaudronniers (98,7 %), de monteuses d'acier de structure (96 %) et de plombiers (93 %) affiliés au CPQMC-I ainsi que du syndicat des électriciens (86,7 %) affilié à la FTQ-Construction (CCQ, 2009).

Les associations patronales

- 48 Du côté patronal, tous les entrepreneurs effectuant des travaux assujettis à la loi doivent adhérer à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ). Ils peuvent également devenir membre de l'association sectorielle d'employeurs présente dans leur secteur d'activité, c'est-à-dire l'Association de la construction du Québec (ACQ) pour les secteurs « industriel » et « institutionnel-commercial », l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ) pour le secteur « génie civil et voirie » et

l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ) pour le secteur « résidentiel ».

- 49 En plus de ces associations, certains employeurs appartiennent à une corporation professionnelle. Parmi celles-ci, la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMÉQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) sont les seules à être reconnues dans la *Loi R-20*, principalement en raison de leur rôle dans les dossiers de formation et de qualification professionnelles.

La CCQ

- 50 La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme tripartite créé en 1986 par le législateur et qui a actuellement pour mandat, entre autres, d'« assurer[r] le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la *Loi R-20* et de la réglementation afférente », d'encadrer la qualification et la formation professionnelles des salariés, et d'« administrer les régimes d'avantages sociaux négociés » (CCQ, 2010 : 18). À l'image des organisations qui l'ont précédé³⁶, la CCQ assume, au sein de l'industrie de la construction, un rôle analogue, mais considérablement plus étendu que celui des comités paritaires créés en vertu de la législation sur les décrets de convention collective. Pour ce faire, elle emploie près d'un millier de personnes et dispose d'un budget annuel d'un peu plus de cent millions de dollars. Son financement provient d'une cotisation salariale des employeurs et des salariés, de l'imputation de frais et de la tarification de certains services ainsi que des subventions gouvernementales associées à des mandats spécifiques, tels que la lutte au « travail au noir ».
- 51 L'administration de la CCQ est aujourd'hui assurée par un conseil composé d'un représentant de chacune des cinq associations représentatives (syndicales), de cinq représentants patronaux provenant de l'AECQ, des trois associations sectorielles ainsi que de la CMÉQ ou de la CMMTQ, de quatre administrateurs indépendants nommés par le ministre du Travail et du président-directeur général de la CCQ³⁷. En plus du conseil d'administration, des comités particuliers permettent aux intervenants de se concerter, de fixer les orientations de la CCQ et de voir à la réalisation des mandats de cette dernière.

Trois sphères d'activité en relations du travail

- 52 Comme son nom l'indique, la *Loi R-20* et les règlements qui y sont associés encadrent les rapports collectifs du travail, la formation et la qualification professionnelle ainsi que, dans une moindre mesure, la gestion de la main-d'œuvre.

La négociation et l'application des conventions collectives

- 53 Depuis l'adoption des projets de loi 142 (1993) et 46 (1995), la détermination des conditions de travail par extension juridique d'une convention collective a été remplacée par la négociation de conventions collectives sectorielles, entraînant ainsi un retrait important de l'État des relations du travail et une responsabilisation des parties.
- 54 La négociation collective se déroule à deux niveaux. D'une part, les cinq associations représentatives doivent négocier une convention collective pour chacun des quatre

secteurs avec l'association sectorielle d'employeurs compétente³⁸. D'autre part, ces associations doivent également négocier avec l'AECQ pour convenir de certaines conditions de travail communes aux quatre secteurs (représentation syndicale, règlement des griefs, régime complémentaire d'avantages sociaux, etc.)³⁹. Le renouvellement des conventions collectives sectorielles a lieu à date fixe, ces dernières expirant tous les trois ans depuis 1995 et expireront tous les quatre ans, à partir du 30 avril 2013⁴⁰. Outre l'imposition d'une période de négociation et certains aspects de l'encadrement des moyens de pression, les règles prévues dans la *Loi R-20* relativement au processus de négociation collective sont largement inspirées de celles du *Code du travail* et n'ont pas beaucoup changé depuis 1968.

- 55 En plus de préciser, comme dans le *Bill 290*, les matières dont la négociation est obligatoire⁴¹ ou permise⁴², le législateur a, au fil des ans, interdit l'inclusion de certaines conditions de travail dans la convention collective (ou le décret), même si elles ne sont pas contraires à la loi ou à l'ordre public. C'est entre autres le cas de clauses qui auraient pour effet de limiter la liberté syndicale ou d'imposer un dispositif de placement de la main-d'œuvre⁴³.
- 56 Depuis 1995, six rondes de négociation ont eu lieu dans les secteurs « génie civil et voirie », « industriel » et « institutionnel-commercial » et cinq dans le secteur « résidentiel ». Exception faite de la négociation de 1995 dans le secteur résidentiel, conclue en janvier 1999 par une sentence arbitrale, les parties sont parvenues, à chaque fois, à signer des ententes. Pour ce faire, elles n'ont jamais eu recours à la grève ou au lock-out généralisé. Le bilan des conflits de travail dans l'industrie de la construction se présente donc avantageusement lorsque comparé aux autres secteurs ou provinces⁴⁴.
- 57 En plus de l'esprit de collaboration et du climat de confiance qui s'établissent entre les parties du fait de leur participation à diverses instances créées par le régime, d'autres facteurs permettent d'expliquer ce niveau de paix industrielle. Par exemple, une grève ou un lock-out ne peut être déclenché que pour l'ensemble d'un secteur de l'industrie⁴⁵. L'étendue du territoire à couvrir et la multitude des sites constituent alors des défis logistiques de taille pour les parties devant organiser ces moyens de pression. L'interdiction de prévoir une quelconque rétroactivité dans les conventions collectives⁴⁶ est également dissuasive pour les salariés puisque les augmentations salariales sont applicables au moment de la signature d'une entente plutôt que dès l'échéance de la convention collective précédente.
- 58 En ce qui concerne l'application des conventions collectives, les réformes des années quatre-vingt-dix et la transition du décret aux conventions collectives sectorielles n'ont pas eu d'impact significatif. La *Loi R-20* attribue à la CCQ la responsabilité de l'application des conventions collectives en cas de réclamation monétaire ou de mésentente entre un syndicat et un employeur sur la plupart des clauses d'une convention collective sectorielle⁴⁷. Dans ce dernier cas, c'est la Direction de l'application des conventions collectives de la CCQ qui doit alors intervenir afin de confirmer une entente ou de trancher une mésentente entre les parties signataires. Certaines matières, dont le régime syndical, la gestion disciplinaire, l'ancienneté, les mouvements de main-d'œuvre et le harcèlement psychologique, font toutefois l'objet d'une procédure de règlement des griefs similaire à celle prévue dans le *Code du travail*⁴⁸. En dernière instance, il revient donc à un arbitre de griefs choisi par les parties ou nommé par la CCQ de trancher un conflit de droit de cette nature n'ayant pu faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat concernés. Un arbitre de griefs peut également être saisi, suivant

l'autorisation de la CCQ, d'une question relevant habituellement de la compétence de cette dernière en matière d'application des conventions collectives.

- 59 À l'image des comités paritaires, la CCQ dispose, en plus du rôle qu'elle assume en cas de mésentente, de pouvoirs d'inspection et de réclamation lui permettant de faire appliquer de sa propre initiative les dispositions des conventions collectives⁴⁹.

La formation et la qualification professionnelle

- 60 Depuis 1987, la CCQ assume une grande part des responsabilités relatives à la formation et la qualification professionnelles des salariés de la construction. Ces responsabilités, qu'assumaient déjà les comités paritaires entre 1934 et 1968, avaient été retirées aux acteurs du régime en 1969, au profit du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre (Delagrave et Pilon, 2009 : 44-45). Elle administre également, depuis le 1^{er} janvier 2012⁵⁰, les fonds de formation⁵¹ créés en 1992 par les parties aux conventions collectives pour l'offre et le financement de la formation continue des salariés (Charest, 2011).
- 61 Le *Règlement relatif à la formation et à la qualification professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (R.R.Q., c. R-20, r. 6.2) prévoit les conditions permettant à un salarié d'acquérir un certificat de compétence pour l'exercice de l'un des vingt-six métiers reconnus ou d'une occupation. Ce règlement détermine également le régime d'apprentissage pour chacun des métiers et en délimite les champs de compétence. Les certificats de compétence, requis pour effectuer, à titre de salarié, des travaux visés par la *Loi R-20*, sont émis par la CCQ⁵².
- 62 En cas de conflit de compétence, les conventions collectives sectorielles prévoient un mécanisme de résolution des conflits mettant à contribution les parties ainsi que la Direction de l'application des conventions collectives de la CCQ. Ces mécanismes, mis en place lors des premières rondes de négociation sectorielle, permettent aux parties de régler un tel conflit en quelques jours et assurent la continuité des travaux. Il revient enfin à la Commission des relations du travail de trancher tout litige n'ayant pu être résolu par une voie non judiciaire. Ces mécanismes ont ainsi remplacé les débrayages illégaux autrefois utilisés pour résoudre ces conflits et considérés par certains comme le « plus grand mal dans l'industrie de la construction » (cité par Dion, 1968 : 387).

La gestion de la main-d'œuvre

- 63 L'encadrement et le support de la gestion de la main-d'œuvre par la *Loi R-20* et les règlements qui y sont associés s'ajoutent aux nombreuses mesures prévues en matière de formation et de qualification professionnelles. Ces dernières permettent d'assurer une offre de travail de qualité et de quantité suffisantes.
- 64 Si l'offre de travail fait l'objet d'un encadrement et d'un support très développés, il en va autrement de la demande et de son étalement dans le temps et l'espace. En effet, la planification des travaux de construction fait toujours cruellement défaut au Québec, en dépit du fait que les donneurs d'ouvrage et les employeurs disposent, grâce à la CCQ et à son service de recherche, de ressources précieuses pour effectuer celle-ci (Sexton, 2006 : 4-5). Cette situation a été déplorée à plusieurs reprises, notamment par la Commission Cliche (Cliche *et al.*, 1975 : 213-216), la Commission Picard-Sexton (Picard et Sexton, 1990 : 68-69) et la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais au chantier de la Société Papier Gaspésia de Chandler (Lesage *et al.*, 2005 : 161-163 et 239).

- 65 L'appariement entre l'offre et la demande de travail constitue l'aspect de la gestion de la main-d'œuvre le plus encadré par la *Loi R-20*. Cet encadrement vise principalement le placement de la main-d'œuvre.
- 66 Développés par les unions de métier américaines (Ross, 1972) en réponse aux problèmes d'appariement liés à la mobilité des salariés et à la difficulté, pour plusieurs employeurs de petite taille, d'assumer leur dotation en ressources humaines, les bureaux de placement syndicaux constituent, selon les plus récentes estimations (Sexton, 2011 : 61; Flynn *et al.*, 2011 : 8), un phénomène relativement peu important en termes quantitatifs (entre 10 % et 15 % des emplois). Dans le contexte du régime de la *Loi R-20*, le placement syndical pose toutefois problème puisqu'il peut être mobilisé comme instrument en vue d'établir ou d'assurer le monopole d'un syndicat dans un métier donné, surtout lorsqu'un syndicat représente une forte proportion des salariés. Un tel objectif est évidemment incompatible avec le pluralisme syndical propre à ce régime⁵³. Pour cette raison, des règles interdisant aux organisations syndicales d'agir à titre d'intermédiaire entre salariés et employeurs ont été adoptées à l'automne 2011⁵⁴. Avec ces nouvelles règles, toujours en attente de promulgation au moment d'écrire ces lignes, le législateur compte substituer aux bureaux de placement syndicaux un service centralisé de « référence » de main-d'œuvre opéré par la CCQ⁵⁵ auquel ces dernières peuvent toutefois participer si elles obtiennent un permis émis à cet effet par le Ministère du Travail⁵⁶.
- 67 Outre la question du placement syndical, le régime à l'étude tente de limiter les conflits liés à la « propriété régionale de l'emploi ». Pour ce faire, le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (R.R.Q., c. R-20, r. 5.3) établit une priorité à l'embauche pour les salariés « domicilié[s] dans la région [ou la localité] où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés » et détenant le certificat de compétence approprié.⁵⁷ Une préférence similaire est accordée aux autochtones de la Baie James et des villages situés plus au nord pour les travaux effectués dans ces régions⁵⁸. À certaines conditions, un employeur peut toutefois bénéficier d'une exemption pour son personnel-clé⁵⁹.

En guise de conclusion : un régime sous pression

- 68 Le régime de relations du travail institué par la *Loi R-20* constitue donc une réponse à la persistance de conflits patronaux-syndicaux, intersyndicaux et interrégionaux découlant, pour l'essentiel, de l'insécurité de l'emploi et du revenu associés à l'instabilité de l'industrie de la construction. Face à l'incapacité du double régime juridique prévalant depuis 1944 à résorber ces conflits, le législateur québécois a élaboré, en 1968, un cadre institutionnel original afin de rétablir la paix industrielle en réduisant la fréquence et la durée de conflits de travail de petite et de grande ampleur dans un secteur névralgique de l'économie où le gouvernement agit à titre de client majeur.
- 69 Depuis l'adoption du *Bill 290*, ce cadre institutionnel a favorisé une véritable pacification graduelle de l'industrie de la construction. L'uniformisation provinciale des conditions et des règles de travail, l'obligation et le contrôle de l'appartenance syndicale, la protection d'une certaine priorité régionale d'emploi et la clarification des champs de compétence des métiers ont en effet permis d'enrayer ou de réduire plusieurs des conflits évoqués plus haut. De même, et peut-être surtout, l'exclusion des conditions de travail de la concurrence entre les entreprises du secteur a permis de réduire l'hostilité des rapports

collectifs entre salariés et employeurs. La stabilité du régime et la paix industrielle qu'il vise à établir ont été favorisées par les divers amendements introduits au fil des ans, tels que la négociation sectorielle et le retrait de l'État. Elles demeurent pourtant précaires.

- 70 Sur le plan des rivalités intersyndicales, l'opposition syndicale au projet de loi 33 a révélé une profonde division entre les associations représentatives. Profitant de cette tribune, la CSD-Construction, la CSN-Construction et le SQC ont joint leur voix à celle des associations patronales de l'industrie pour dénoncer les pratiques discriminatoires et coercitives de certains syndicats de métier à l'endroit de leurs membres et de certains employeurs, notamment par le biais des bureaux de placement syndicaux. De tels comportements, traduisant des velléités monopolistiques, avaient déjà été reprochés aux syndicats affiliés à la FTQ-Construction et au CPQMC-I, alors réunis au sein du Conseil conjoint, dans le cadre des travaux de la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais au chantier de la Société Papier Gaspésia de Chandler (Lesage *et al.*, 2005 : 209-227). L'impératif du pluralisme syndical propre au Québec se heurte donc toujours à l'importance, pour les représentants syndicaux, d'assurer l'emploi de leurs membres.
- 71 La principale menace contemporaine à la paix industrielle dans ce secteur découle toutefois de sa dérèglementation progressive. D'une part, l'exclusion progressive de certaines activités du champ d'application de la *Loi R-20* condamne de plus en plus de salariés et d'employeurs à organiser leurs rapports collectifs sur la base de règles, celles du *Code du travail*, qui ont déjà été reconnues comme inadéquates puisqu'elles limitent considérablement l'accès à la négociation collective et favorisent les affrontements intersyndicaux. D'autre part, le désassujettissement *de facto* des travaux de machinerie de production depuis les récentes décisions du Commissaire de l'industrie de la construction et de la Cour supérieure a pour effet d'accroître la conflictualité de la négociation collective prévue par la *Loi R-20*. En effet, lors de la dernière ronde de négociation pour le renouvellement des conventions collectives sectorielles, l'exposition de certains employeurs à une concurrence « hors construction » a conduit les représentants de l'ACQ à revendiquer plus de flexibilité et la suppression de primes salariales prévues dans la convention collective du secteur industriel. Pour cette raison, les conventions collectives de 2010-2013 n'ont fait l'objet d'une entente qu'en août 2010, soit près de quatre mois après l'échéance de celles de 2007-2010, et sous la pression d'une menace de grève générale (Desjardins, 2010; Duhaime, 2010).
- 72 Compte tenu de ce qui précède, le législateur est donc aux prises avec un dilemme de taille. Doit-il céder aux demandes des donneurs d'ouvrages et de certains autres groupes de pression en dérèglementant davantage l'industrie de la construction ou préserver un régime qui, bien que faisant figure d'exception dans le paysage nord-américain des dernières décennies, a démontré sa capacité à assurer non seulement la paix industrielle, mais aussi un niveau important de cohésion au sein d'un secteur d'activité névralgique? Quelle que soit la voie empruntée dans les prochaines années, il importe de retenir que les caractéristiques essentielles de l'industrie de la construction et du syndicalisme québécois sont demeurées inchangées depuis 1968. Les conflits et tensions d'autrefois sont donc susceptibles de resurgir avec plus ou moins de force advenant la disparition du « pansement réglementaire » en place.

Remerciements

L'auteur tient à remercier Jean Sexton, Frédéric Hanin ainsi que les évaluateurs anonymes pour leurs commentaires sur une version préliminaire de cet article.

BIBLIOGRAPHIE

- Applebaum, Herbert (1999). *Construction Workers, U.S.A.*, Westport : Greenwood Press, 212 pages.
- Charest, Jean (2003). « Canada: Labor market regulation and labor relations in the construction industry: the special case of Quebec within the Canadian context », dans *Building Chaos: An international comparison of deregulation in the construction industry*, sous la direction de G. Bosch et P. Philips, Londres : Routledge, 95-113.
- Charest, Jean (2011). *Les fonds de formation dans l'industrie de la construction : état des lieux et enjeux*, Montréal : Ministère du Travail, 14 pages.
- Cliche, Robert, Brian Mulroney et Guy Chevette (1975). *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction*, Québec : Éditeur officiel du Québec, 355 pages.
- Commission de la construction du Québec (2006). *Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada*, Montréal : CCQ (Direction recherche et organisation), 116 pages.
- Commission de la construction du Québec (2007). *Histoire du vote d'allégeance syndicale dans la construction*, Montréal : CCQ (Direction recherche et organisation), 7 pages.
- Commission de la construction du Québec (2009). *Scrutin syndical 2009*, document disponible en ligne à l'adresse :
- http://www.ccq.org/Nouvelles/2009/0611ResultatsScrutin.aspx?sc_lang=fr-CA&profil=GrandPublic
- Commission de la construction du Québec (2010). *Aller de l'avant : rapport annuel de gestion 2009*, Montréal : CCQ, 166 pages.
- Commission de la construction du Québec (2011). *Statistiques historiques 2010*, document disponible en ligne à l'adresse :
- http://www.ccq.org/Publications/Stats/StatistiquesHistoriques/StatistiquesHistoriques2010/StatistiquesHistoriques2010.aspx?sc_lang=fr-CA&profil=GrandPublic
- Commons, John R. (1904). « The New York Building Trades », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 18, no. 3, 409-436.
- Commons, John R. (1909). « American Shoemakers, 1648-1895 : A Sketch of Industrial Evolution », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 24, no. 1, 39-84.

- Delagrave, Louis et Jean-Luc Pilon (2009). *Les relations du travail dans la construction au Québec*, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 241 pages.
- Desjardins, François (2010) « Quelques chantiers désertés », *Le Devoir*, édition du 19 août, page B1.
- Dion, Gérard (1968). « Les conflits de juridictions », *Les relations du travail dans l'industrie de la construction*, sous la direction de H.C. Goldenberg et J. Crispo, Ottawa : Association canadienne de la construction, 379-428.
- Dion, Gérard (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval, 993 pages.
- Duhaime, Valérie (2010). « Construction : tout le monde au boulot ! », *Le Devoir*, édition du 28 août, page B1.
- Dunlop, John T. (1961). « The Industrial Relations System in Construction », dans *The Structure of Collective Bargaining*, sous la direction de A. Weber, Chicago: University of Chicago Press, 255-277.
- Durand, Jean-Pierre (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris : Seuil, 400 pages.
- Flynn, Maureen, Michel Gauthier, Jacques Lamarre, Monique Lefebvre et Fernand Matteau (2011). *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*, Montréal : Ministère du Travail, 23 pages.
- Gould, Frederick E. (1997). *Managing the Construction Process : Estimating, Scheduling, and Project Control*, Upper Saddle : Prentice Hall, 338 pages.
- Hébert, Gérard (1963). *L'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie de la construction dans la province de Québec (1934-1962)*, Thèse de doctorat, Montréal : Université McGill, 923 pages (3 volumes).
- Hébert, Gérard (1971). « La négociation sectorielle par décision de l'État : le cas de la construction au Québec », *Relations industrielles*, vol. 26, no. 1, 84-120.
- Hébert, Gérard (1977). *Les relations du travail dans la construction au Québec, Première partie : Régime des relations du travail*, Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, 206 pages.
- Ichniowsky, Casey et Anne Preston (1988). « The Persistence of Organized Crime in New York City Construction: An Economic Perspective », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, no. 4, 549-565.
- Le marché du travail (1995a). « Historique des modifications législatives et réglementaires dans l'industrie de la construction, 1^{ère} partie », *Le marché du travail*, vol. 16, no. 5, 6-8 et 83-88 (texte non signé).
- Le marché du travail (1995b). « Historique des modifications législatives et réglementaires dans l'industrie de la construction, 2^e partie », *Le marché du travail*, vol. 16, no. 6, 9-10 et 96-101 (texte non signé).
- Lesage, Robert, Jean Barussaud, Eugène Bouchard et Jean Sexton (2005). *Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler*, Québec : Publications du Québec, 332 pages.
- Miller, Roger et Donald Lessard (2001). « Understanding and Managing Risks in Large Engineering Projects », *International Journal of Project Management*, vol. 19, 437-443.
- Mireault, Réal (1990). « Témoignage sur l'évolution du régime des relations du travail dans le secteur de la construction » dans *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, sous la direction de R. Blouin, Cowansville : Les éditions Yvon Blais, 601-628.

- Mireault, Réal, Jean Baril, Paul-Émile Thellend et Louis-J. Lemieux (2002). *Rapport du groupe de travail sur la machinerie de production*, Québec : Ministère du Travail, 80 pages.
- Mireault, Réal et Louis-J. Lemieux (2010). *Rapport du comité de travail sur la machinerie de production*, Québec : Ministère du Travail, 57 pages.
- Morin, Fernand, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi (2010). *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e édition, Montréal : Wilson et Lafleur, 2030 pages.
- Picard, Laurent et Jean Sexton (1990). *Rapport de la Commission sur la stabilisation du revenu et de l'emploi des travailleurs de l'industrie de la construction*, Québec : Les Publications du Québec, 275 pages.
- Ross, Philip (1972). « Origin of the Hiring Hall in Construction », *Industrial Relations*, vol. 11, no. 3, 366-379.
- Rouillard, Jacques (2004). *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*, Montréal : Boréal, 335 pages.
- Rouillard, Jacques (2011). « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec (1943-2010) », *Labour/Le Travail*, vol. 68, 9-34.
- Sexton, Jean (2006). *L'impérieuse nécessité de la planification des travaux de construction au Québec*, texte préparé pour le Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, 5 pages.
- Sexton, Jean (2010). *Rapport du groupe de travail des partenaires de l'industrie de la construction sur la machinerie de production*, Québec : Ministère du Travail.
- Sexton, Jean (2010). « Les mythes du placement syndical », *Constas*, no. 14, 61.
- Somers, Gerald G. (dir.) (1980). *Collective Bargaining: Contemporary American Experience*, Madison : Industrial Relations Research Association, 588 pages.
- Trudeau, Gilles (2004). « La grève au Canada et aux États-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », *Revue juridique Thémis*, vol. 38, no. 1, 1-48.
- Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée (2006). *Le droit du travail par ses sources*, Montréal : Les éditions Thémis, 520 pages.
- Voos, Paula B. (dir.) (1994). *Contemporary Collective Bargaining in the Private Sector*, Madison: Industrial Relations Research Association, 548 pages.
- Weil, David (2005). « The Contemporary Industrial Relations System in Construction : Analysis, Observations and Speculations », *Labor History*, vol. 46, no. 4, 447-471.

NOTES

1. Pour un exposé historique plus détaillé, nous référons le lecteur à l'excellent ouvrage de Delagrave et Pilon (2009) dont nous avons fait grand usage dans la préparation et la rédaction de cet article.
2. Par exemple, 116 584 heures de travail ont été réalisées au cours du mois d'octobre 2010 contre seulement 72 889 en janvier de la même année (CCQ, 2011 : tableau C-35).
3. Fondée en 1921, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) a pris le nom de Confédération des syndicats nationaux (CSN) en 1960 et a alors abandonné son statut confessionnel.

4. L'*American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) est une centrale syndicale américaine dont le *Building and Construction Trades Department* est une composante regroupant les unions représentant les salariés de la construction.
5. En 1998, les deux organisations ont été réunies au sein du Conseil conjoint de la construction, qui a toutefois été dissout en 2005.
6. Un *gentlemen's agreement* est « une convention collective conclue entre un employeur et un syndicat, soit en dehors des mécanismes reconnus par le système juridique global : droit du travail, droit commun, etc., soit dans le cadre d'un ordonnancement juridique qui ne reconnaît pas que la violation de l'entente puisse être sanctionnée par un tribunal. La valeur de cette convention collective ne repose que sur la bonne volonté des parties ou sur la crainte de représailles. » (Dion, 1986 : 229).
7. Cette loi porte aujourd'hui le nom de *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2).
8. En 1967, le nombre d'appellations d'emplois ou de métiers avoisine 200 lorsque l'on additionne celles que l'on retrouve dans chaque région (Mireault, 1990 : 605).
9. Un conflit de compétence (ou de juridiction) survient « à l'occasion de l'affectation d'une tâche ou d'un groupe de tâches en raison des qualifications exigées pour l'exécution du travail, des coutumes des métiers, du champ d'application des conventions collectives, ou d'ententes intersyndicales. » (Dion, 1986 : 109).
10. Une clause d'atelier fermé est une « forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle l'appartenance à un syndicat constitue une condition préalable à l'engagement d'un travailleur et au maintien de son emploi » (Dion, 1986 : 39).
11. L.Q. 1968, c. 45, notes explicatives.
12. La formation et la qualification professionnelles, de même que la gestion de la main-d'œuvre, qui font l'objet de dispositions de l'actuelle *Loi R-20*, sont référées à une « commission consultative mixte » créée par l'article 47 de la loi.
13. L.Q. 1968, c. 45, article 59.
14. L.Q. 1968, c. 45, article 1 e).
15. L.Q. 1968, c. 45, article 2.
16. L.Q. 1968, c. 45, article 1 j).
17. L.Q. 1968, c. 45, articles 4 à 8.
18. L.Q. 1968, c. 45, articles 9 à 12.
19. Les travaux de construction dans une zone géographique donnée ne peuvent évidemment faire l'objet que d'un seul décret à la fois.
20. La loi prévoit d'ailleurs, à ses articles 28 et 29, le contenu obligatoire et permis des conventions collectives extensionnées.
21. L.Q. 1968, c. 45, article 13.
22. L.Q. 1971, c. 46, article 2 (Projet de loi 55).
23. L.Q. 1973, c. 28, article 6 (Projet de loi 9).
24. Une étiquette syndicale est une « marque ou [un] label apposé à un objet pour identifier sa fabrication par des travailleurs syndiqués. » (Dion, 1986 : 201).
25. L.Q. 1974, c. 38, article 1 (Projet de loi 201).
26. Pour Hébert (1977 : 131-133) cette tutelle, rendue nécessaire par le caractère fortement centralisé des relations du travail prévues par le Bill 290, entraîne une forme de déresponsabilisation des parties ayant pour effet d'accroître la conflictualité des relations patronales-syndicales.
27. Aux quarante-huit lois recensées par ces auteurs, il faut ajouter la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction* (L.Q. 2011, c. 30), adoptée le 2 décembre 2011 (Projet de loi 33).
28. *Québec (Commission de l'industrie de la construction) c. C.T.C.U.M.*, [1986] R.C.S. 327.

29. L.Q. 1995, c. 8, articles 1 et 5 (Projet de loi 46). Voir également : L.R.Q., c. R-20, articles 1y) et 19 (10).
30. *Fournier Steel Works Ltd. c. Syndicat national catholique du Bâtiment de Thetford Mines Inc. (CSN) et Commission de l'industrie de la construction*, [1972] C.C. 113-72.
31. *Domtar Inc. c. Commission de la construction du Québec*, Commissaire de l'industrie de la construction, dossier FC-450-002855, décision 2855C, 1er février 2008 (Josette Béliveau, commissaire); *Falconbridge Ltée c. Commission de la construction du Québec*, Commissaire de l'industrie de la construction, dossier FC-600-002867, décision 2867C, 31 janvier 2008 (Jean Larivière, commissaire adjoint).
32. *Commission de la construction du Québec c. Jean Larivière*, 2009 QCCS 2653.
33. La légalité de cette obligation d'association a été confirmée en 2001 par la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *R. c. Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209.
34. L.R.Q., c. R-20, articles 28 à 37. Il importe, par ailleurs, de mentionner que ce scrutin se tenait aux trois ans jusqu'en 2011 et qu'il comporte, depuis 1978, une présomption de maintien d'adhésion en cas d'abstention (CCQ, 2007 : 4).
35. L.R.Q., c. R-20, article 27 al. 3.
36. La Commission de l'industrie de la construction (CIC), de 1971 à 1975 et l'Office de la construction du Québec (OCQ), de 1975 à 1986.
37. L.R.Q., c. R-20, article 3.2.
38. L.R.Q., c. R-20, article 42. Pour être valide, une telle convention collective doit, par ailleurs, avoir été conclue par au moins trois de ces cinq associations, lesquelles doivent regrouper plus de 50 % des salariés (L.R.Q., c. R-20, article 44 alinéas 1 et 3). Cette condition s'applique également au déclenchement d'une grève (L.R.Q., c. R-20, article 45.4) ainsi qu'au déferrement d'un différend à l'arbitrage (L.R.Q., c. R-20, article 45). Par l'imposition d'une telle exigence, le législateur réintroduit donc, en quelque sorte, le principe de représentativité des associations plutôt que des salariés qui prévalait de 1968 à 1973 (voir note 23).
39. L.R.Q., c. R-20, article 41 al. 2 et 61.1.
40. L.Q. 2011, c. 30, article 88 (Projet de loi 33).
41. L.R.Q., c. R-20, article 61 al. 1 et 2.
42. L.R.Q., c. R-20, article 61 al. 3 et 4.
43. L.R.Q., c. R-20, article 61.2.
44. À titre d'exemple, selon Delagrave et Pilon (2009 : 210), le nombre de jours-personnes perdus par emploi dans la construction québécoise pour la période de 1998 à 2007 est de 0,06 alors qu'il est de 0,25 dans le secteur manufacturier et de 0,18 dans l'industrie ontarienne de la construction.
45. L.R.Q., c. R-20, article 45.4 al. 2.
46. L.R.Q., c. R-20, article 48 al. 5 et 6.
47. L.R.Q., c. R-20, article 4 (1).
48. L.R.Q., c. C-27, articles 100 à 102.
49. L.R.Q., c. R-20, articles 81 à 82.
50. L.R.Q., c. R-20, articles 4 (9) et 93.6 à 93.8.
51. Le Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) s'adresse aux salariés des secteurs « génie civil et voirie », « industriel » et « institutionnel-commercial » alors que le Plan de formation résidentiel s'adresse exclusivement à ceux du secteur « résidentiel ».
52. L.R.Q., c. R-20, articles 85.5 et 85.6 ainsi que 36 et 39.
53. Il fait d'ailleurs l'objet, depuis plusieurs années, de dénonciations de la part de la CSD-Construction et de la CSN-Construction. La pratique du placement syndical est relativement peu développée au sein de ces dernières et du SQC, notamment en raison de leur structure industrielle.
54. L.R.Q., c. R-20, article 119.0.1.

55. L.R.Q., c. R-20, articles 107.7 à 107.11.
56. L.R.Q., c. R-20, articles 107.1 à 107.6.
57. R.R.Q., c. R-20, r. 5.3, article 35.
58. R.R.Q., c. R-20, r. 5.3, article 36.
59. R.R.Q., c. R-20, r. 5.3, article 38.
-

RÉSUMÉS

Depuis 1968, les relations du travail dans l'industrie québécoise de la construction font l'objet d'un encadrement institutionnel unique au monde. L'intégration d'éléments issus du régime général de rapports collectifs du travail ainsi que de celui d'extension juridique des conventions collectives a permis au législateur de réduire et d'encadrer certains conflits inhérents à l'activité productive propre à cette industrie ainsi qu'à l'action collective des salariés de la construction. Ce régime de relations du travail fait aujourd'hui l'objet d'une dérèglementation progressive qui soulève certaines questions quant à l'avenir de la paix industrielle dans ce secteur névralgique de l'économie québécoise.

En plus d'offrir une présentation synthétique de ce régime particulier et de son évolution, l'étude de ce cas permet de montrer la pertinence d'une étude sectorielle des problèmes du travail et de l'emploi ainsi que des solutions élaborées pour résoudre ceux-ci, l'approche sectorielle permettant d'envisager de nombreuses problématiques qui transcendent la réalité des milieux de travail individuels.

Since 1968, labour relations in Quebec's construction industry have been regulated by a unique legal framework. By integrating elements of the general labour relations regime and of the act on judicial extension of collective agreements, legislators reduced some conflicts associated with this industry and construction workers' collective action. The progressive deregulation of this labour relations regime raises some questions about the future of industrial peace in this key sector of Quebec's economy.

The author presents an overview of this labour relations regime and of its evolution. The study of this case also reveals the relevance of industry studies for the research on labour and employment problems. Indeed, some issues transcend what is experienced at the level of individual workplaces and can only be grasped on a sectorial scale.

INDEX

Mots-clés : relations du travail, industrie de la construction, négociation collective, régulation du marché du travail, dérèglementation

Keywords : labour relations, construction industry, collective bargaining, labour market regulation, deregulation

AUTEUR

PIER-LUC BILODEAU

Professeur adjoint au Département des relations industrielles de l'Université Laval, pier-luc.bilodeau@rilt.ulaval.ca